



Mesa de
Comisionados

Presidente
Spencer Wiggins

Com. Stacey Garrett
Com. Francis S. Guess
Com. Yusef Hakeem
Com. Patricia Hammonds
Com. Brad Hodge
Com. Arthur Horne, III
Com. Garland King
Com. Kathy Kirk
Com. Edna Loveday-Rogers
Com. Nathan Pride
Com. Greg Rodriguez
Com. Robin Smith
Com. Jeanie Todd

EN ESTA EDICION:

- **De l Escritorio de la Directora Ejecutiva**
- **El Rincón del Consejero General**
- **Alcance a la Comunidad**
Los empleados de State Farm reciben una lección en las leyes en contra de la discriminación del estado.

En la Mediación todos ganan.

- **Anuncios del Personal**
El retiro de Ron Hardaway

Shay V. Rose se une a la Comisión.

El Monitor de Derechos Humanos



Amber D. Gooding

Es un gran placer escribir este artículo de la primera edición del *Monitor de Derechos Humanos*. Cuando fui nombrada Directora Ejecutiva de la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee, me dí cuenta que mucha gente no había oído hablar de la Comisión o simplemente no estaban seguros de su papel. Esta es la razón por la que una de mis metas es incrementar el

reconocimiento de la Comisión y de encontrar mejores maneras de comunicar los éxitos de la Comisión.

El *Monitor de Derechos Humanos* es el primero en esta iniciativa. Este boletín trimestral está diseñado para publicar los cambios en las leyes de empleo y vivienda, y reconocer al personal que ha sobresalido en su rendimiento, dar atención a casos arreglados, comunicar esfuerzos pasados y futuros de educación y alcance, y sobre todo, educar a los ciudadanos de Tennessee sobre sus derechos, para asegurar que la discriminación sea erradicada en este gran estado.

En 2003-2004, la comisión trabajará con una agencia de relaciones públicas para comunicar eficazmente el mensaje anti-discriminatorio del estado.

Por medio del uso de agencias noticieras, reuniones de ayuntamiento, y varias iniciativas de asociación planeadas con organizaciones rurales por todo el estado, los ciudadanos, los propietarios y los empleadores conocerán los servicios que proporciona la Comisión, las reparaciones legales que están disponibles y mucho más.

Yo le pido a ustedes, nuestros lectores, que se comuniquen con nosotros para sus comentarios, preguntas y sugerencias. Pueden hablar con Cynthia Howard, la Directora de Comunicaciones de THRC al 615-253-1608, ó puede mandar un correo electrónico a Cynthia.Howard@state.tn.us.

Esperamos oír de usted pronto.

El Rincón del Consejero General



Scott Mayer

por Scott Mayer

Existe mucha confusión sobre lo que constituye el acoso sexual y cuando un empleador puede ser el hecho responsable

por el acoso sexual que ocurra en el trabajo. El Acta de Derechos Humanos de Tennessee (THRA), la cual se hace respetar por esta Comisión, y el Título VII de derechos civiles de 1964, prohíben que un empleador someta a un empleado a condiciones y términos de trabajo con desventaja debido a su sexo, lo cual incluye en acoso sexual. Este artículo explorará que tipo de acciones constituyen acoso sexual bajo la ley y cuando puede ser hecho responsable el empleador por tal acoso.

Posiblemente es más fácil definir acoso sexual usando ejemplos de lo que no es. Los chistes de contenido sexual o comentarios

bruscos; las burlas simples; usar malas palabras; comportamiento tosco o juvenil; e invitar a un compañero de trabajo a una cita generalmente *no* constituyen acoso sexual. La corte nos recuerda frecuentemente que las leyes de discriminación no son leyes de "civildad general" para asegurar que el trabajo sea un lugar de armonía, agradable, sin burla entre compañeros que son hombre y mujer. Sin embargo, ninguna de estas cosas son buena idea en los lugares de trabajo de hoy

Ya que es probable que generen malos sentimientos y pleito legal (aunque probablemente sin éxito) inevitable.

La conducta que no sea lo suficiente severa o penetrante para crear a un lugar de trabajo que sea objetivamente hostil o abusivo (un ambiente que una persona razonable encontraría hostil o abusivo) no es cubierto o prohibido por el THRA o Título VII. Al evaluar si el acoso cruza la línea de “severo o penetrante”, la corte considera todas las circunstancias alrededor de la conducta alegada. Algunos de los factores considerados en esta evaluación incluyen la frecuencia de conducta discriminatoria; su severidad; si es amenazante o humillante físicamente o simplemente un comentario; si interfiere sin razón con el trabajo de un empleado; y como afecta el bienestar psicológico del empleado. Generalmente, mientras menos incidentes alegados de acoso existan, más difícil será establecer exitosamente que hubo acoso sexual, aunque las cortes han determinado que un solo incidente severo, como asalto sexual, puede constituir un acoso procesable.

La responsabilidad del acoso sexual depende en gran parte de la reacción del empleador al acoso sexual y si el acosador es un compañero de trabajo o supervisor. Si el acosador es un compañero o supervisor, el empleador solo sería hecho responsable del acoso si sabía (o debería haber sabido) del acoso, pero falló en responder con rapidez, y tomar las medidas apropiadas diseñadas para ponerle un alto. Por ejemplo, un empleador que rápidamente responde a un reclamo de acoso sexual de compañeros de trabajo requiriendo que el acosador

atienda capacitación de acoso sexual y advirtiéndolo al compañero de trabajo que cualquier comportamiento de acoso en el futuro contra la víctima (o cualquier otra persona) resultará en su despedida del trabajo, es probable que ha cumplido con su deber de tomar la acción de remedio y no sería hecho responsable por el acoso. Muchas veces los empleados con reclamos de acoso sexual no comprenden que el empleador tiene oportunidad de “arreglar” el problema, y esa responsabilidad sólo es impuesta si el empleador no intenta remediar la situación. También se malinterpreta frecuentemente el hecho de que el empleador no necesita despedir al empleado ofensor si las medidas tomadas fueron diseñadas razonablemente para prevenir el acoso en un futuro.

La culpabilidad puede ser un poco diferente si el acosador es un supervisor. Si un supervisor acosa sexualmente a un empleado y luego toma una acción desfavorable (como despedir del trabajo), se le hace responsable *automáticamente* al empleador por el acoso del supervisor. Si no se toma una acción desfavorable en contra de algún empleado, la responsabilidad depende si el empleador tomó medidas razonables para prevenir y corregir el acoso a tiempo y si el empleado falló irrazonablemente en tomar ventaja de cualquier proceso preventivo o correctivo proporcionado por el empleador para corregir la conducta de acoso. En otras palabras, para un empleado que no recurre a las pólizas de queja de acoso sexual de su empleador sería difícil, si no es que imposible, recuperar después los daños debido al acoso sexual. Un caso reciente dirigido por la Comisión

muestra los temas involucrados en un reclamo típico de acoso sexual y los peligros que existen para empleadores que no toman las medidas remediales y a tiempo.

Una empleada en Tennessee trabajó en la división de producción industrial de su empleador. Ella alegó que un compañero la acosó en varias ocasiones mostrándole sus genitales y demandando sexo. El supuesto acosador aparentemente antes había participado en el mismo tipo de comportamiento con otros empleados, incluyendo el tocar y manosear. También previamente se le había aconsejado y disciplinado por su conducta. Cuando la empleada reportó el primer incidente casualmente unos meses después del hecho, no se le creyó. Los reportes posteriores de acoso similar no fueron atendidos a tiempo, con el empleador proponiendo cambiar a la empleada a otro turno o lugar, y después pidiendo que se le hiciera un examen de mentira para comprobar su acusación ya que su compañero lo negaba. Al mismo tiempo, el acosador alegado fue ascendido a una posición de supervisor sobre la empleada. El último acto de acoso ocurrió cuando el supuesto acosador siguió a la empleada al baño de mujeres, cerró con llave la puerta mostró sus genitales y demandó que tuvieran sexo de nuevo. La empleada se defendió físicamente, y el acosador huyó del lugar sólo para resignar su puesto un poco tiempo después.

Aunque no todas las alegaciones de acoso sexual están tan definidas, en este caso claramente se le hizo responsable al empleador por este caso de acoso. La empleada sí tardó en reportar unos de los primeros casos de

acoso. Pero, cuando ella reportó estos casos, el empleador no tomó ninguna medida efectiva diseñada para prevenir que ocurriera acoso adicional. Increíblemente, el empleador puso al acosador en el papel de supervisor sobre la empleada, agregando a la posibilidad de actos de acoso adicionales y aún más serios. Yo creo que es seguro decir que los actos repetidos de un supervisor de mostrar sus genitales frente a una empleada, y demandar sexo, culminando en lo que se le puede llamar un asalto sexual, constituye conducta severa y penetrante por definición de acoso sexual de cualquier persona. Aparentemente, el empleador acordó, ya que se reconoció que sí había ocurrido el acoso, pero argumentaba que creía que se habían tomado los pasos necesarios para evitar responsabilidad en el corto tiempo entre los dos incidentes. Mientras que no admitía su culpabilidad, el empleador eligió utilizar el programa de mediación de la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee para ultimadamente llegar a un acuerdo de \$90,000 en los cargos en su contra; un acuerdo que probablemente podría haber evitado completamente si hubiera tomado las medidas eficaces hacia la alegación de acoso.

.....

“Muchas veces los empleados con reclamos de acoso sexual no comprenden que el empleador tiene oportunidad de “arreglar” el problema, y esa responsabilidad sólo es impuesta si el empleador no intenta remediar la situación.”

.....

Los trabajadores de State Farm reciben una lección sobre las Leyes En Contra de la Discriminación del Estado

por Robert Bright



Robert Bright

En Diciembre, Robert Bright, el Coordinador de Vivienda de la THRC, habló con una audiencia de empleados de State Farm un Foro de Comida y Aprendizaje Informático organizado por la Comité de Declaración Universal de Derechos Humanos del Centro de América en reconocimiento del mes de derechos humanos.

Bright ofreció guías prácticas sobre la discriminación al seleccionar y contratar, mientras señaló las leyes federales y estatales contra la discriminación en el trabajo.

Bright discutió las leyes federales y estatales que gobiernan las pólizas de anti-discriminación en la vivienda y el trabajo. Dijo que ambos los practicantes y los no profesionales deberían de ver la meta de igualdad de oportunidad no sólo como un derecho "civil", pero como un derecho "plateado" también.

Después de la presentación de Bright, hubo una sesión de preguntas y respuestas en donde Amber Gooding, la Directora Ejecutiva de THRC, y Cynthia Howard, la Oficial de Comunicaciones también participaron.



En la Mediación Todos Ganan

por Dale Robinson

El programa de mediación del Comisionario continua proporcionando a las personas una corrección más rápida de resoluciones de demandas. Durante el año de reporte federal previo, 11 de los 20 casos de trabajo que fueron referidos a mediación fueron resueltos con un acuerdo entre las dos partes. Todos los casos de vivienda que fueron referidos a mediación fueron resueltos mediante un acuerdo. Esto significa que las partes llegaron a un acuerdo en casi el 70% de los casos donde se acordó e intentó la mediación

A continuación se encuentran algunos ejemplos de los casos que utilizaron mediación.

- Una trabajadora de una instalación de manufactura alegó que fue acosada sexualmente. El acoso constaba de contacto físico y de comentarios verbales sexuales. Los términos del acuerdo incluyeron un acuerdo financiero y que el trabajador ofensor resignara su trabajo.
- Una organización no lucrativa de abogacía alegó que

un edificio de apartamentos, el cual fue diseñado y construido después de la fecha vigente del Acta de Americanos con Incapacidades de 1991, no satisfacía las guías de diseño y construcción federales. El dueño insistía que había comprado la propiedad del dueño original quien no había diseñado ni construido la propiedad de acuerdo a las guías establecidas. La organización y el dueño de la propiedad formularon e implementaron un plan de construcción para corregir las violaciones de construcción alegadas para asegurar que los residentes con incapacidades tuvieran la oportunidad de acceso a la propiedad y a los servicios extendidos a los residentes.

- Una empleada alegó que la despidieron del trabajo basado en discriminación racial. El empleador respondió que la dejaron ir basándose en una decisión legítima de negocios. La demandante había obtenido un puesto con otra compañía y estaba preocupada por su reputación profesional. Como

parte del acuerdo, el empleador le proporcionó a la demandante una carta confirmando que fue despedida en base a obligaciones financieras y que, de ninguna manera reflejaba el rendimiento laboral de la demandante. El empleador también colocó un artículo en el boletín de empleados declarando que la empleada había aceptado otra posición en otra compañía, agradeciéndola por su trabajo en la compañía, y deseándole lo mejor en su nueva función.

Algunos de los beneficios de usar la mediación para resolver las quejas de discriminación en el trabajo y vivienda son:

- No hay ningún cargo por el servicio.
- La participación en el proceso es voluntaria.
- El mediador asignado tiene capacitación y experiencia. El papel del mediador es como una "tercera parte neutral".
- Las partes están libres para discutir la queja y resoluciones posibles

confidencialmente.

- El mediador no tiene ningún papel de investigación previo o a futuro de la investigación.
- Las opciones de resolución, como "alivio", pueden ir más lejos de lo que de otra forma podría estar disponible de la Comisión o en la corte.
- La mediación se programa para ½ día y se efectúa cerca de los participantes para ahorrarles tiempo de viaje y gastos.
- Las condiciones son más flexibles a comparación de las que podrían estar disponibles durante un proceso administrativo o judicial. Los participantes están al control de las condiciones, y mientras no sean ilegales, se pueden llegar a un acuerdo con esas condiciones.

En general, los acuerdos alcanzados por las dos partes se acumuló a casi \$320,000 en valor monetario.

Oficinas de la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee

530 Church Street, STE 305
Cornerstone Square Building
Nashville, TN 38243
Teléfono: 615-741-5825
Fax: 615-253-1886

170 North Main Street
State Office Building
Memphis, TN 38103
Teléfono: 901-543-7389
Fax: 901-543-6042

531 Henley Street
Room 701
Knoxville, TN 37902
Teléfono: 865-594-6500
Fax: 865-594-6178

540 McCallie Avenue
4th Floor, West Wing
Chattanooga, TN 37402
Teléfono: 423-634-6837
Fax: 423-634-6986

Vivienda Llame Gratis al
1-800-325-9664

**EL MONITOR DE
DERECHOS HUMANOS**

Llame Gratis al
1-800-251-3589

Si desea más información sobre sus derechos, las leyes federales y estatales que lo protegen o simplemente le gustaría que un miembro de nuestro personal hable con su grupo u organización, llame a Cynthia Howard al 615-253-1608.

Esperamos que haya disfrutado el boletín de THRC. Esta será la única publicación proporcionada en papel. Puede recibir copias futuras de nuestro boletín electrónico mediante su correo electrónico. Mande su dirección a: Cynthia.howard@state.tn.us

Visite Nuestra Página Web
www.state.tn.us/humanrights

Authorization No. 316140

Estamos comprometidos a servir a los ciudadanos de Tennessee

**TENNESSEE HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

530 Church Street, STE 305
Cornerstone Square Building
Nashville, TN 38243

Nuestra Misión

La Comisión de Derechos Humanos de Tennessee está unida en su compromiso a ejemplificar y promocionar la comprensión, la justicia y la igualdad de oportunidad para los derechos humanos entre todas las personas; y para proporcionar a los ciudadanos de Tennessee con guía y apoyo para asistir en el cumplimiento de nuestra visión.

En el Calendario

Conferencia de Relaciones Raciales, organizada por la NAACP

Viernes, 27 de Febrero, 2004, 5:30 pm & Sábado, 28 de Febrero, 2004, 8:30 am-4:30 pm.
En el campus de Jackson State Community College, Jackson, TN
La THRC participará en las Juntas del Ayuntamiento.

Conferencia de Vivienda Justa e Igualdad de Oportunidad del Área de Knoxville, Patrocinada por la Coalición de Igualdad para Oportunidades de Vivienda (ECHO) & THRC

Viernes, 2 de Abril, 2004, 7:30 am-3:30 pm, Rothchild Catering and Conference Center
8807 Kingston Pike, Knoxville, TN

Empleados Sobresalientes

por Cynthia Howard



Ron Hardaway ha servido en varias capacidades en la Comisión desde que se unió a sus rangos hace 24 años. Sus años de experiencia y su gran conocimiento sobre el proceso de investigación y leyes del trabajo le han servido bien a la Comisión.

El 31 de Enero de 2004, Hardaway se retirará. Cuando le preguntaron sobre sus planes a

futuro, Ron sonrió ampliamente y respondió, "planeo viajar extensivamente en Inglaterra y Francia."

Aunque este "contando los días", no nos está engañando. Sabemos que nos extrañará tanto como nosotros a él.



Shay V. Rose, Una graduada del 2001 de UT Colegio de Leyes, se unió a la Comisión

en Diciembre del 2003. Antes de unirse a THRC, Rose trabajó como una abogada asociada con la firma de Blackburn y McCune en Knoxville, donde practicó litigio civil.

La Socia General de Consejo asignada recientemente, dice sobre su puesto, "Estoy ansiosa de trabajar con las retas de los asuntos discriminatorios y de contribuir a continuar con el éxito de la agencia."